PERSONALVERORDNUNG (PV)
(vom 22. November 2001)

Die Einwohnergemeindeversammlung Altdorf,

gestützt auf Artikel 16 Buchstabe a der Gemeindeordnung vom 23.11.1995[1)]

beschliesst:

1. Kapitel: **Allgemeine Bestimmungen**

Artikel 1 Geltungsbereich

[1] Diese Verordnung regelt das Arbeitsverhältnis des Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen der Gemeinde Altdorf.

[2] Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen für einzelne Personalkategorien. Insbesondere für die Lehrpersonen gelten die besonderen Vorschriften des Kantons[2)], namentlich was die Besoldung, die Pflichtpensen, die Ferien und die Arbeitszeiten betrifft.

Artikel 2 Begriffe

[1] Angestellte der Gemeinde sind das Verwaltungspersonal und die Lehrpersonen der Volksschule.

[2] Das Verwaltungspersonal umfasst die Angestellten der Verwaltungsabteilungen sowie sämtlicher Aussenstellen namentlich das Personal des Werkhofs, der ARA und der Wasserversorgung.

Artikel 3 Ergänzendes Recht

[1] Kann dieser Verordnung oder ihren Ausführungsbestimmungen keine Vorschrift entnommen werden, gelten ergänzend die Bestimmungen des Obligationenrechts.

[2] Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes[3)] zum Gesundheitsschutz im Allgemeinen und bei der Mutterschaft bleiben vorbehalten.

[1)] ARB 1.11

[2)] RB 10.1111; RB 10.1115; RB 10.1222; RB 10.1223

[3)] SR 822.11 Art. 6 und 35

2. Kapitel: **Arbeitsverhältnis**

1. Abschnitt: **Rechtsnatur**

Artikel 4

Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich.

2. Abschnitt: **Begründung**

Artikel 5 Ausschreibung

[1] Offene Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

[2] Die Anstellungsbehörde bestimmt, in welchen Fällen auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann.

Artikel 6 Voraussetzungen der Anstellung

[1] Voraussetzung für eine Anstellung ist die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers.

[2] Wenn die Stelle es erfordert, kann die Anstellung vom Ergebnis einer vertrauensärztlichen Untersuchung abhängig gemacht werden.

Artikel 7 Anstellungsbehörde

[1] Anstellungsbehörde für das Verwaltungspersonal ist der Gemeinderat, für die Lehrpersonen der Schulrat.

[2] Der Gemeinderat und der Schulrat können die Anstellungsbefugnis ausnahmsweise delegieren.

Artikel 8 Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags, der sich im Rahmen dieser Verordnung bewegt.

3. Abschnitt: **Gestaltung und Handhabung**

Artikel 9 Gestaltung des Arbeitsverhältnisses

Soweit die besondere Gesetzgebung nichts anderes bestimmt, ist die Anstellungsbehörde zuständig, im Rahmen dieser Verordnung das Arbeitsverhältnis zu gestalten, die daraus fliessenden Rechte und Pflichten zu wahren und die erforderlichen Anordnungen zu treffen.

4. Abschnitt: **Dauer**

Artikel 10 Grundsatz

[1] Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet und mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.
[2] Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen längstens für ein Jahr begründet und höchstens um ein weiteres Jahr verlängert werden. Für Lehrkräfte kann das befristete Arbeitsverhältnis darüber hinaus verlängert werden, wenn das variable Pensenangebot es erfordert.

[3] Bei Lehrverträgen gilt die Dauer des Lehrverhältnisses als Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Artikel 11 Probezeit

[1] Für das höhere Kader gelten die ersten sechs Monate als Probezeit. In den übrigen Fällen gilt eine Probezeit von drei Monaten. In besonderen Fällen kann die Anstellungsbehörde die Probezeit um längstens sechs Monate verlängern. Die Anstellungsbehörde bezeichnet das höhere Kader.

[2] Für die Lehrpersonen gelten die Bestimmungen der kantonalen Schulverordnung[1)].

5. Abschnitt: **Beendigung**

Artikel 12 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endigt durch:
a) Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis;
b) Fristablauf beim befristeten Arbeitsverhältnis;
c) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen;
d) einvernehmliche Auflösung;
e) Erreichen der Altersgrenze;
f) vorzeitige Pensionierung;
g) dauernde volle Arbeitsunfähigkeit;
h) Tod.

Artikel 13 Kündigung beim unbefristeten Arbeitsverhältnis

a) Fristen

[1] Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endigt durch schriftliche Kündigung seitens der angestellten Person oder seitens der Gemeinde.

[2] Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat gekündigt werden.

[1)] RB 10.1115

[3] Nach Ablauf der Probezeit gelten folgende Kündigungsfristen:
a) ab dem 1. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr drei Monate;
b) ab dem 10. Anstellungsjahr vier Monate;
c) für Lehrpersonen generell vier Monate.

[4] Für Angehörige des höheren Kaders beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate.

[5] Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats, bei Lehrpersonen jeweils auf Ende eines Schuljahres gekündigt werden.

[6] Kündigungen zur Unzeit im Sinne des Obligationenrechts sind nichtig. Die Rechtsfolgen einer solchen Kündigung richten sich sinngemäss nach den Bestimmungen des Obligationenrechts. Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich jedoch höchstens bis zum nächstfolgenden Monatsende.

Artikel 14 b) Kündigungsschutz

[1] Die Kündigung durch die Gemeinde setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus. Sie darf insbesondere nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts sein.

[2] Ein sachlich zureichender Grund liegt namentlich vor:
a) wenn die angestellte Person längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindet ist;
b) wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die angestellte Person die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
c) wenn die angestellte Person dauerhaft ungenügende Leistungen erbringt;
d) wenn durch das Verhalten der angestellten Person die Aufgabenerfüllung der vorgesetzten Person oder anderer Angestellten erheblich erschwert wird;
e) wenn die angestellte Person ihre wesentlichen Verpflichtungen nach dieser Verordnung verletzt hat;
f) wenn die angestellte Person eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der konkreten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

[3] Bevor die Gemeinde eine Kündigung ausspricht, hat sie der angestellten Person das rechtliche Gehör zu gewähren. Sie hat die Kündigung schriftlich zu begründen.

[4] Kündigt die Gemeinde ohne sachlich zureichenden Grund und wird der oder die Angestellte nicht wieder eingestellt, richtet die Gemeinde der entlassenen Person eine Entschädigung aus. Deren Höhe bemisst sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung; sie beträgt jedoch mindestens drei Monatslöhne. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.

[5] Kündigt die angestellte Person missbräuchlich, hat sie der Gemeinde eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung zu bezahlen.

Artikel 15 Befristetes Arbeitsverhältnis

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt ohne Kündigung durch Ablauf der Vertragsdauer.

Artikel 16 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

[1] Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen und ohne Beachtung der festen Vertragsdauer jederzeit aufgelöst werden.

[2] Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar macht.

[3] Vor der Entlassung ist die betroffene Person anzuhören. Die Entlassung ist schriftlich zu begründen, wenn die entlassene Person dies verlangt.

[4] Erweist sich die Entlassung als nicht gerechtfertigt und wird die betroffene Person nicht wieder eingestellt, hat ihr die Gemeinde eine Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die ungerechtfertigte fristlose Entlassung zu bezahlen, mindestens aber drei Monatslöhne. Die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung bleibt vorbehalten.

[5] Löst der oder die Angestellte das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund fristlos auf, hat die Gemeinde Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat sie Anspruch auf den Ersatz weiteren Schadens.

Artikel 17 Einvernehmliche Lösung

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ungeachtet der übrigen Bestimmungen dieser Verordnung schriftlich aufgelöst werden.

Artikel 18 Erreichen der Altersgrenze, vorzeitiger Altersrücktritt

[1] Das Arbeitsverhältnis endigt mit dem Altersrücktritt zwischen dem 58. und dem 65. Altersjahr nach der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse Uri. Lehrpersonen haben das angefangene Schuljahr in der Regel zu beenden.

[2] Der Gemeinderat kann angestellte Personen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, in den Ruhestand versetzen. Bei Lehrpersonen erfolgt dies auf Antrag des Schulrats. In diesem Fall leistet die Gemeinde der Staatlichen Versicherungskasse Uri für die versicherte Person 50 Prozent der wegen der Entlassung fehlenden Altersgutschriften, jedoch ohne Zins. Diese Leistung endigt mit dem erfüllten 62. Altersjahr.

[3] In ausgewiesenen Härtefällen kann der Gemeinderat beschliessen, den Beitrag der Gemeinde an die Staatliche Versicherungskasse Uri nach Absatz 2 angemessen zu erhöhen.

[4] Entscheidet sich der Gemeinderat entgegen dem Willen der betroffenen Person für die vorzeitige Pensionierung, sind die Bestimmungen über die Kündigungsfristen, den Kündigungsschutz und die Abgangsentschädigung sinngemäss anzuwenden.

[5] Der Gemeinderat kann angestellte Personen, die das 58. Altersjahr erfüllt haben, auf deren Wunsch gemäss der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse Uri in den Ruhestand versetzen. Bei Lehrpersonen erfolgt dies auf Antrag des Schulrats.

Artikel 19 Dauernde volle Arbeitsunfähigkeit

Das Arbeitsverhältnis endigt, sobald der oder die Angestellte eine volle Invalidenrente gemäss der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse beanspruchen kann.

Artikel 20 Zuständigkeit

Die Anstellungsbehörde ist zuständig, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu kündigen, die fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen zu verfügen oder die einvernehmliche Auflösung zu vereinbaren.

Artikel 21 Abgangsentschädigung

[1] Kündigt die Gemeinde das Arbeitsverhältnis, ohne dass die angestellte Person durch schuldhaftes Verhalten dazu Anlass gibt, hat sie der betroffenen Person eine Abgangsentschädigung zu bezahlen. Voraussetzung ist, dass diese das 50. Altersjahr erfüllt und ihr Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde während mindestens zwanzig Jahren bestanden hat.

[2] Die Abgangsentschädigung beträgt nach zwanzig Dienstjahren zwei Monatsgehälter und erhöht sich mit jedem weiteren vollendeten Dienstjahr um ein Monatsgehalt bis auf sechs Monatsgehälter nach 25 oder mehr Dienstjahren. Bemessungsgrundlage ist der Grundlohn mit dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage und den Sozialzulagen.

[3] Der Anspruch auf eine Abgangsentschädigung besteht unabhängig von anderen Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis.

Artikel 22 Lohnfortzahlung im Todesfall

[1] Den nächsten Angehörigen, an deren Lebensunterhalt der oder die verstorbene Angestellte wesentlich beigetragen hat, wird bis Ende des zweiten, dem Todestag des folgenden Monats der Lohn weiter ausbezahlt. Wenn die verstorbene Person 15 Jahre und mehr im Dienste der Gemeinde gestanden hat, wird der Lohn während drei Monaten ausbezahlt.

[2] In besonderen Fällen kann der Gemeinderat diese Frist um höchstens zwei Monate verlängern.

[3] Sind keine bezugsberechtigten Hinterlassenen da, so wird der Lohn bis Ende des Sterbemonats ausbezahlt.

[4] Der Gemeinderat umschreibt den Kreis der bezugsberechtigten nächsten Angehörigen.

3. Kapitel: **Pflichten der Angestellten**

Artikel 23 Arbeitsleistung

[1] Die Angestellten sind zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

[2] Sie haben sich rechtmässig, korrekt und freundlich zu verhalten und ihre Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen. Dabei haben sie die Gesamtinteressen der Gemeinde zu wahren.

Artikel 24 Amtsgeheimnis

[1] Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind.

[2] Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.

Artikel 25 Annahme von Geschenken

[1] Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder für andere annehmen oder sich versprechen lassen.

[2] Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Artikel 26 Arbeitszeit, Arbeitsformen

[1] Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.

[2] Folgende Tage sind, sofern es der Dienstbetrieb gestattet, dienstfrei:
a) die staatlichen und kantonalen Feiertage;
b) der Güdelmontag;
c) der Güdeldienstag Vormittag;
d) der 24. Dezember Nachmittag;
e) der 31. Dezember ab 16.00 Uhr.

[3] Der Gemeinderat erlässt nähere Vorschriften über die Arbeitszeit. Er kann individuelle und flexible Arbeitsformen und die Möglichkeit der Arbeitsteilung einführen.

[4] Für die Lehrpersonen gilt die Verordnung über allgemeine Beiträge des Kantons an die Volksschulen[1)].

[1)] RB 10.1222

Artikel 27 Überstundenarbeit

[1] Wenn es die Umstände erfordern, sind die Angestellten zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

[2] Anspruch auf zeitliche Kompensation oder, soweit eine solche nicht möglich ist, auf Vergütung, besteht grundsätzlich nur dann, wenn die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet wird.

Artikel 28 Stellvertretung, vorübergehende Zuweisung anderer Arbeit

Angestellte sind, soweit zumutbar, verpflichtet, Stellvertretungen und vorübergehend andere Arbeiten zu übernehmen, auch wenn diese nicht in ihren besonderen Tätigkeitsbereich fallen.

Artikel 29 Versetzung

[1] Wenn es die Umstände erfordern, kann den Angestellten jederzeit eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden.

[2] Vor einer Versetzung ist der betroffenen Person das rechtliche Gehör zu gewähren. Die Versetzung ist schriftlich zu begründen.

[3] Eine mit der Zuweisung einer anderen Stelle oder Arbeit verbundene Lohnreduktion kann nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist und des Kündigungstermins angeordnet werden.

[4] Zuständig für die Versetzung ist die Anstellungsbehörde.

Artikel 30 Nebenbeschäftigung

[1] Nebenbeschäftigungen der Angestellten dürfen die Aufgabenerfüllung nicht nachteilig beeinflussen.

[2] Für Nebenbeschäftigungen, die die Angestellten während der Arbeitszeit beanspruchen, ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen oder im Hinblick auf ihre amtliche Tätigkeit zu Interessenkollisionen führen können, ist die Bewilligung der Anstellungsbehörde einzuholen.

[3] Die Anstellungsbehörde ist verpflichtet, auch andere Nebenbeschäftigungen zu untersagen, sobald sich Missstände zeigen.

Artikel 31 Öffentliche Nebenämter

[1] Angestellte, die sich um ein öffentliches Nebenamt bewerben wollen, melden dies der Anstellungsbehörde. Deren Bewilligung ist erforderlich, sofern Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

[2] Die Anstellungsbehörde regelt die Kompensationspflicht, wenn öffentliche Ämter während der Arbeitszeit ausgeübt werden.

Artikel 32 Wohnsitz und Dienstwohnung

[1] Sofern ein öffentliches Interesse besteht, kann die Anstellungsbehörde den Angestellten einen bestimmten Wohnsitz vorschreiben oder eine Dienstwohnung zuweisen.

[2] Für die Dienstwohnung ist abzüglich Inkonvenienzen eine marktübliche Miete zu bezahlen.

[3] Sofern der Wohnsitz mit dem Arbeitsort nicht zusammenfällt, entsteht kein Anspruch auf eine Barvergütung oder eine anderweitige Entschädigung.

Artikel 33 Haftung

Die Angestellten sind für den Schaden verantwortlich, den sie der Gemeinde absichtlich oder grobfahrlässig zufügen.

4. Kapitel: **Rechte der Angestellten**

1. Abschnitt: **Lohn**

Artikel 34 Lohngleichheit

Angestellte haben bei vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, soweit diese für die Arbeit von Nutzen sind, Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

Artikel 35 Begriff

Der Lohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn, dem 13. Monatslohn, der Teuerungszulage, den Sozialzulagen, den Dienstaltergeschenken und den besonderen Zulagen.

Artikel 36 Lohnklassen und Lohnstufen

[1] Die Lohnklassen und die Lohnstufen gliedern sich nach den Lohntabellen im Anhang.

[2] Für das Verwaltungspersonal gilt die Lohntabelle in Anhang 1, für die Lehrpersonen jene in Anhang 2. Beide sind Bestandteile dieser Verordnung.

Artikel 37 Stufenanstieg

[1] Den Angestellten wird jeweils auf den 1. Januar ein Stufenanstieg gewährt, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 3 erfüllt sind. Der Stufenanstieg richtet sich nach den im Anhang 1 bzw. 2 enthaltenen Lohntabellen.

[2] Beginnt ein Dienstverhältnis spätestens am 1. Juli, bei Lehrpersonen spätestens am 1. August, so gilt das betreffende Kalenderjahr für den Stufenanstieg als erstes Dienstjahr.

[3] Voraussetzung für jeden Stufenanstieg sind die gute, für die betreffende Funktion erwartete Leistung und Verhaltensweise der angestellten Person. Die Entscheidung über den Stufenanstieg muss sich auf ein Mitarbeitergespräch mit anschliessender schriftlicher Mitarbeiterbeurteilung stützen.

[4] Zuständig, den Stufenanstieg zu beschliessen, ist die Anstellungsbehörde.

[5] Der Gemeinderat regelt das Nähere in einem Erlass.

Artikel 38 Stufenbeschleunigung und Beförderung bei andauernder ausgezeichneter Leistung

[1] In Ausnahmefällen kann die Anstellungsbehörde den Stufenanstieg beschleunigen.

[2] Für mehrjährige, ausgezeichnete Leistungen bleibt Artikel 43 vorbehalten.

Artikel 39 Teuerungsausgleich

[1] Die Lohnansätze der im Anhang enthaltenen Lohntabellen entsprechen einem Indexstand der Konsumentenpreise von 100 Punkten gemäss dem Landesindex der Konsumentenpreise per 1. Mai 1993.

[2] Der Gemeinderat kann die Lohnansätze jeweils auf Jahresanfang ganz oder teilweise der Teuerung anpassen. Der Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise Ende November ist dabei richtungsweisend. Bei seinem Entscheid lässt sich der Gemeinderat von der Wirtschaftslage und der Lage der Gemeindefinanzen leiten. Wenn es die Verhältnisse erlauben, kann er die nicht ausgeglichene Teuerung zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder teilweise wieder ausgleichen.

Artikel 40 13. Monatslohn

[1] Die Angestellten haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

[2] Der 13. Monatslohn entspricht einem Zwölftel des Grundgehaltes, einschliesslich der Teuerungszulage.

[3] Tritt der oder die Angestellte während des Dienstjahres in den Dienst ein oder verlässt er oder sie den Dienst, so wird der Anspruch anteilmässig gekürzt.

[4] Der 13. Monatslohn wird in der Regel im November ausgerichtet.

Artikel 41 Einreihung der Stellen

[1] Die Stellen des Verwaltungspersonals werden entsprechend ihrem Schwierigkeitsgrad bewertet und einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet.

[2] Kriterien für die Festsetzung des Schwierigkeitsgrads eines Arbeitsplatzes sind unter anderem Ausbildungsanforderungen, Verantwortung, Selbstständigkeit und Belastung.

[3] Gestützt darauf bestimmt die Anstellungsbehörde die Einreihung im Einzelfall.

Artikel 42 Neubewertung

Hat sich der Schwierigkeitsgrad einer Stelle wesentlich geändert, nimmt die Anstellungsbehörde die Neubewertung und gegebenenfalls eine Neueinreihung vor.

Artikel 43 Beförderung

[1] Eine Beförderung in eine höhere Lohnklasse setzt eine Funktionsänderung mit erhöhtem Schwierigkeitsgrad voraus. Die Anstellungsbehörde prüft diese Voraussetzungen und setzt gegebenenfalls die neue Lohnklasse und die entsprechende Stufe fest.

[2] Eine Beförderung in eine höhere Lohnklasse ist auch möglich, wenn der oder die Angestellte während mehrerer Jahre eine ausgezeichnete Leistung erbracht hat. Zuständig hierfür ist die Anstellungsbehörde. Ein Rechtsanspruch auf Beförderung besteht in diesem Fall jedoch nicht.

2. Abschnitt: **Zulagen, Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen**

Artikel 44 Dienstaltersgeschenk

[1] Jeder und jedem Angestellten wird nach zwanzig und je weiteren fünf effektiv geleisteten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk im Betrag einer Monatsbesoldung ausgerichtet. Nach 25 Jahren beträgt die Gratifikation einmalig anderthalb und nach 40 Jahren einmalig zwei Monatslöhne.

[2] Der oder die Angestellte kann sich das Dienstaltersgeschenk auszahlen lassen oder stattdessen Ferien beziehen, sofern es die Anstellungsbehörde gestattet.

Artikel 45 Familien- und Haushaltszulagen

[1] Die Familienzulagen werden als Geburts- und als Kinderzulagen ausgerichtet. Anspruch und Höhe dieser Zulagen richten sich nach dem Gesetz über die Familienzulagen.
[2] Angestellte, die Anspruch auf eine Kinderzulage haben, erhalten jährlich eine Haushaltszulage von 1200 Franken.

Artikel 46 Spesen

[1] Spesen und Auslagen zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben werden den Angestellten ersetzt.

[2] Der Gemeinderat regelt die Voraussetzungen und die Höhe der Vergütungen.

Artikel 47 Besondere Zulagen

Der Gemeinderat regelt die Entschädigung für:
a) Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst;
b) Dienstleistungen, die die Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen erfordern;
c) Stellvertretungs- und andere Aufgaben ausserhalb der Stellenbeschreibung (Pflichtenheft).

3. Abschnitt: **Entlöhnung während der Verhinderung an der Arbeitsleistung**

Artikel 48 Militär, Zivilschutz- und Zivildienst

[1] Während des obligatorischen oder freiwilligen Militär-, Zivilschutz- und Zivildienstes wird die volle Besoldung ausgerichtet, sofern die Dienstleistung 30 Arbeitstage je Kalenderjahr nicht übersteigt.

[2] Übersteigt die Dienstleistung je Kalenderjahr die Dauer von 30 Arbeitstagen, gilt folgender reduzierter Lohnanspruch:

a) für ledige, geschiedene oder verwitwete Personen ohne Unterstützungs- oder Unterhaltspflicht 60%
b) für ledige, geschiedene oder verwitwete Personen mit Unterstützungs- oder Unterhaltspflicht 80%
c) für verheiratete Personen ohne Kind 80%
d) für verheiratete Personen mit Kind 90%

[3] Für freiwillige Dienstleistung ist die Zustimmung der Anstellungsbehörde erforderlich.

[4] Die Erwerbsausfallentschädigung fällt der Gemeinde zu, soweit sie den Lohnanspruch nicht übersteigt.

[5] Der Lohn während der obligatorischen oder freiwilligen Dienstleistung kann, soweit er die Erwerbsausfallentschädigung übersteigt, ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn das Arbeitsverhältnis von der oder dem Angestellten innert sechs Monaten nach Beendigung des Dienstes gekündigt wird.

Artikel 49 Krankheit

[1] Die Angestellten beziehen bei Krankheit innerhalb eines Jahres folgenden Lohn:
a) für die ersten drei Monate den vollen Lohn;
b) für weitere drei Monate 75% des Lohnes;
c) für weitere drei Monate 50% des Lohnes;

[2] Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber nach neun Monaten, hört jede Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin auf.

[3] Die Anstellungsbehörde regelt den Lohnanspruch für erkrankte Angestellte, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis zur Gemeinde stehen.

Artikel 50 Unfall

[1] Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalls hat die angestellte Person Anspruch auf den vollen Lohn.

[2] Bei Berufsunfällen dauert der Anspruch so lange, bis die volle Arbeitsfähigkeit wieder erlangt wird oder bis ein Rechtsanspruch entsteht, der die gleichen Leistungen wie der volle Lohn garantiert. Bei Nicht-Betriebsunfällen besteht der Anspruch jedoch längstens während 365 Tagen.

[3] Die Taggeldleistungen der Unfallversicherung fallen der Gemeinde zu.

Artikel 51 Härtefall

Liegen besondere Umstände vor, vor allem in Härtefällen oder bei sehr langer Dienstzeit, kann der Gemeinderat, bei Lehrpersonen auf Antrag des Schulrats bei unfall- oder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eine länger dauernde Lohnfortzahlung bewilligen.

Artikel 52 Unfallversicherung

[1] Die Unfallversicherung der Angestellten richtet sich nach der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung.

[2] Der Gemeinderat legt den Prämienanteil fest, den die Angestellten an die Nichtberufsunfallversicherung und die Zusatzversicherung zu leisten haben. Die restliche Prämie trägt die Gemeinde.

Artikel 53 Abtretung von Versicherungs- und Ersatzansprüchen

Im Umfang der krankheits- oder unfallbedingten Lohnfortzahlung gehen die Ansprüche der angestellten Person gegenüber einer staatlichen Sozialversicherung, einer von der Gemeinde abgeschlossenen Unfall- oder Krankenversicherung sowie gegenüber haftpflichtigen Dritten auf die Gemeinde über.

Artikel 54 Bezahlter Mutterschaftsurlaub[1)]

[1] Mitarbeiterinnen, welche während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHVG[2)] obligatorisch versichert waren und in dieser Zeit

[1)] Fassung gemäss Beschluss der Offenen Dorfgemeinde vom 16. November 2006, in Krafttreten mit Annahme durch die Offene Dorfgemeinde
[2)] SR 831.10

mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben, haben während 14 Wochen Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub.

[2] Die Entschädigung für den bezahlten Mutterschaftsurlaub beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 172 Franken pro Tag. Zur Berechnung des massgeblichen Erwerbseinkommens ist die Regelung der Mutterschaftsentschädigung gemäss der Bundesgesetzgebung sinngemäss anzuwenden.

[3] Der Urlaubs- und Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft.

[4] Die Gemeinde bevorschusst die Taggeldleistungen der EO. Die Taggeldleistungen der EO fallen der Gemeinde zu.

4. Abschnitt: **Weitere Rechte**

Artikel 55 Ferien

[1] Der Ferienanspruch beträgt jährlich:

a) bis zum erfüllten 20. Altersjahr	25 Arbeitstage
b) vom 20. bis zum erfüllten 49. Altersjahr	20 Arbeitstage
c) vom 50. bis zum erfüllten 59. Altersjahr	25 Arbeitstage
d) ab dem 60. Altersjahr	30 Arbeitstage

[2] Massgebend ist das Kalenderjahr, in dem das Altersjahr erfüllt wird.

[3] Die Ferien dienen der Erholung. Sie sind so zu verteilen, dass der geregelte Arbeitsablauf gewährleistet ist.

[4] Der Gemeinderat regelt namentlich:
a) den Ausgleich von Krankheits- und Unfalltagen sowie des Schwangerschaftsurlaubs während der Ferien;
b) die Kürzung der Ferien bei längerer Dienstabwesenheit infolge einer Krankheit, eines Unfalls oder Militär- oder Zivildienstes;
c) die Übertragbarkeit des Ferienanspruchs auf das folgende Kalenderjahr;
d) die finanzielle Abgeltung nicht bezogener Ferien.

[5] Ausnahmsweise kann der Gemeinderat mit bestimmten Angestellten oder Angestelltenkategorien, namentlich bei unregelmässigen Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten, die Abgeltung des Ferienanspruchs vereinbaren.

[6] Der Ferienanspruch der Lehrpersonen richtet sich nach der Schulzeit, den betrieblichen Bedürfnissen und den besonderen Verhältnissen der Lehraufgaben.

Artikel 56 Berufliche Förderung

Die berufliche Fort- und Weiterbildung wird auf allen Stufen gefördert, soweit dies im Interesse der Gemeinde liegt.

Artikel 57 Arbeitszeugnis

[1] Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

[2] Wenn die angestellte Person es verlangt, hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Artikel 58 Information und Mitspracherecht

[1] Bei Personalfragen allgemeiner Art ist das Personal in angemessener Art anzuhören. Bei Einreihungsfragen hat der Abteilungsleiter bzw. die Abteilungsleiterin ein Mitspracherecht.

[2] Die Vorgesetzten informieren die Angestellten unter Wahrung von persönlichen und betrieblichen Interessen möglichst frühzeitig über Tatsachen und Vorhaben, die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind.

Artikel 59 Personalvorsorge

Die Angestellten sind verpflichtet, nach den Bestimmungen der Verordnung über die Staatliche Versicherungskasse Uri[1)] der Staatlichen Versicherungskasse beizutreten.

Artikel 60 Datenschutz

[1] Die mit der Personalverwaltung beauftragten Stellen sind berechtigt, zu diesem Zweck notwendige Personendaten zu erheben und zu bearbeiten.

[2] Der Datenschutz, namentlich das Einsichtsrecht in die persönlichen Daten der Angestellten, richtet sich nach dem Gesetz über den Schutz von Personendaten[2)].

5. Abschnitt: **Diskriminierungsverbot**

Artikel 61 Gleichstellung von Frau und Mann

Die Anstellungsbehörde sorgt für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Artikel 62 Diskriminierungsverbot

[1] Angestellte dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

[2] Behinderte Personen dürfen nicht benachteiligt werden.

[1)] RB 2.4221
[2)] RB 2.2511

6. Abschnitt: **Ausnahmen**

Artikel 63 Ausnahmen

[1] In besonderen Fällen kann die Anstellungsbehörde von den Bestimmungen dieses Kapitels abweichen. Insbesondere kann sie statt einer Lohnklasse Stundenlöhne oder Fixa festlegen.

[2] Abweichungen sind unzulässig, soweit sie die Rechte der Angestellten ausweiten.

5. Kapitel: **Rechtsschutz**

Artikel 64 Personalrechtliche Verfügungen

[1] Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, erlässt die Anstellungsbehörde eine personalrechtliche Verfügung.

[2] Solche Verfügungen sind nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege[1)] zu erlassen und direkt mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Obergericht anfechtbar.

[3] Verfügungen über eine Neubewertung nach Artikel 42 sind zuerst mit Einsprache anfechtbar.

Artikel 65 Gerichtsentscheide

[1] Hält das Obergericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses für ungerechtfertigt, erlässt es einen entsprechenden Feststellungsentscheid.

[2] Lautet das Urteil des Gerichts auf Nichtigkeit der Auflösungsverfügung, wirkt es unmittelbar. In den übrigen Fällen hat die Anstellungsbehörde zu entscheiden, ob sie trotz des Gerichtsurteils an der Auflösungsverfügung festhält. Hält sie daran fest, hat der oder die betroffene Angestellte Anspruch auf Schadenersatz.

Artikel 66 Kostenlosigkeit und Verfahren

[1] Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind für beide Parteien kostenlos, sofern der Streitwert die in Artikel 343 des schweizerischen Obligationenrechts festgelegte Streitwertgrenze nicht übersteigt.

[2] Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach den Bestimmungen der Verordnung über die Verwaltungsrechtspflege[1)].

[1)] RB 2.2345

6. Kapitel: **Schluss- und Übergangsbestimmungen**

Artikel 67 Vollzug

[1] Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

[2] Ändern sich beim Kanton die Grundgehälter durch Reallohnanpassungen, einschliesslich des 13. Monatslohnes, ist diese Verordnung in gleichem Umfang anzupassen. Dasselbe gilt bei Änderung der Sozialzulagen, der Dienstaltergratifikation sowie der Ferienregelung.

Artikel 68 Aufhebung bisherigen Rechts

Die Dienst- und Besoldungsverordnung für die Mitarbeiter der Einwohnergemeinde Altdorf vom 5. Mai 1988 und die Verordnung über das Dienstverhältnis der weltlichen Lehrpersonen vom 27. November 1986 werden aufgehoben.

Artikel 69 Übergangsbestimmung

[1] Die Amtsdauer der gewählten Beamten und der Lehrpersonen endet mit Inkrafttreten dieser Verordnung.

[2] Für die Lehrpersonen tritt Artikel 37 Absatz 3 dieser Verordnung erst nach Schaffung der entsprechenden Beurteilungsinstrumente in Kraft.

Artikel 70 Inkrafttreten

[1] Diese Verordnung wird durch die Offene Dorfgemeinde erlassen.

[2] Der Gemeinderat bestimmt das Inkrafttreten[1)].

Im Namen der Offenen Dorfgemeinde Altdorf

Markus Züst, Gemeindepräsident
Markus Wittum, Gemeindeschreiber

[1)] Vom Gemeinderat in Kraft gesetzt auf den 1.1.2002

Besoldungstabelle (Grundlohn ohne TZ, ohne 13. Monatslohn)

(Basis Mai 1993)

	Min. [1] [2]	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Max.	
	1 [2]	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2		
23	108'719	111'980	115'242	118'503	121'765	125'027	128'288	131'550	134'811	138'073	141'334	144'596	147'857	152'206	156'555	160'904	165'252	169'601	173'950	23
22	103'051	106'142	109'234	112'325	115'417	118'509	121'600	124'692	127'783	130'875	133'966	137'058	140'149	144'271	148'393	152'515	156'637	160'759	164'881	22
21	97'679	100'609	103'539	106'470	109'400	112'330	115'261	118'191	121'121	124'052	126'982	129'913	132'843	136'750	140'657	144'564	148'471	152'379	156'286	21
20	92'586	95'364	98'142	100'919	103'697	106'474	109'252	112'029	114'807	117'585	120'362	123'140	125'917	129'621	133'324	137'028	140'731	144'435	148'138	20
19	87'760	90'392	93'025	95'658	98'291	100'923	103'556	106'189	108'822	111'455	114'087	116'720	119'353	122'863	126'374	129'884	133'395	136'905	140'415	19
18	83'184	85'680	88'175	90'671	93'167	95'662	98'158	100'653	103'149	105'644	108'140	110'635	113'131	116'458	119'786	123'113	126'440	129'768	133'095	18
17	78'848	81'213	83'579	85'944	88'310	90'675	93'040	95'406	97'771	100'137	102'502	104'868	107'233	110'387	113'541	116'695	119'849	123'003	126'156	17
16	74'737	76'979	79'221	81'464	83'706	85'948	88'190	90'432	92'674	94'916	97'158	99'401	101'643	104'632	107'622	110'611	113'601	116'590	119'580	16
15	70'841	72'966	75'091	77'217	79'342	81'467	83'592	85'718	87'843	89'968	92'093	94'219	96'344	99'177	102'011	104'845	107'678	110'512	113'346	15
14	67'148	69'162	71'177	73'191	75'206	77'220	79'234	81'249	83'263	85'278	87'292	89'307	91'321	94'007	96'693	99'379	102'065	104'751	107'437	14
13	63'647	65'557	67'466	69'376	71'285	73'194	75'104	77'013	78'923	80'832	82'741	84'651	86'560	89'106	91'652	94'198	96'744	99'290	101'836	13
12	60'329	62'139	63'949	65'759	67'569	69'379	71'188	72'998	74'808	76'618	78'428	80'238	82'048	84'461	86'874	89'287	91'700	94'113	96'527	12
11	57'184	58'900	60'615	62'331	64'046	65'762	67'477	69'193	70'908	72'624	74'339	76'055	77'770	80'058	82'345	84'632	86'920	89'207	91'494	11
10	54'203	55'829	57'455	59'081	60'707	62'333	63'959	65'585	67'212	68'838	70'464	72'090	73'716	75'884	78'052	80'220	82'388	84'556	86'725	10
9.1	52'790	54'374	55'957	57'541	59'125	60'708	62'292	63'876	65'460	67'043	68'627	70'211	71'794	73'906	76'018	78'129	80'241	82'352	84'464	9.1
9	51'377	52'918	54'460	56'001	57'542	59'084	60'625	62'166	63'708	65'249	66'790	68'332	69'873	71'928	73'983	76'038	78'093	80'148	82'203	9
8.1	50'038	51'539	53'040	54'541	56'042	57'544	59'045	60'546	62'047	63'548	65'049	66'550	68'052	70'053	72'055	74'056	76'058	78'059	80'061	8.1
8	48'699	50'160	51'621	53'082	54'543	56'004	57'464	58'925	60'386	61'847	63'308	64'769	66'230	68'178	70'126	72'074	74'022	75'970	77'918	8
7	46'160	47'545	48'929	50'314	51'699	53'084	54'469	55'853	57'238	58'623	60'008	61'393	62'777	64'624	66'470	68'317	70'163	72'009	73'856	7
6	43'753	45'066	46'379	47'691	49'004	50'316	51'629	52'942	54'254	55'567	56'880	58'192	59'505	61'255	63'005	64'755	66'505	68'255	70'006	6
5	41'472	42'717	43'961	45'205	46'449	47'693	48'938	50'182	51'426	52'670	53'914	55'158	56'403	58'061	59'720	61'379	63'038	64'697	66'356	5
4	39'310	40'490	41'669	42'848	44'028	45'207	46'386	47'566	48'745	49'924	51'104	52'283	53'462	55'035	56'607	58'179	59'752	61'324	62'897	4
3	37'261	38'379	39'497	40'615	41'732	42'850	43'968	45'086	46'204	47'322	48'439	49'557	50'675	52'165	53'656	55'146	56'637	58'127	59'618	3
2	35'319	36'378	37'438	38'497	39'557	40'616	41'676	42'735	43'795	44'855	45'914	46'974	48'033	49'446	50'859	52'271	53'684	55'097	56'510	2
1	33'477	34'482	35'486	36'490	37'495	38'499	39'503	40'508	41'512	42'516	43'520	44'525	45'529	46'868	48'207	49'546	50'885	52'225	53'564	1

[1] Lohnstufen, [2] möglicher Stufenanstieg nach Jahren

Besoldungstabelle Lehrerschaft (Grundlohn ohne TZ, ohne 13. Monatslohn)

(Basis Mai 1993)

	1. AS [1] 1 [2]	2. AS 1	Min. 1	1 1	2 1	3 1	4 1	5 1	6 1	7 1	8 2	9 2	10 2	11 2	12 4	13 4	Max.
Besoldungsklasse 7 MS-Lehrpersonen I	77'194	80'189	83'183	86'177	89'172	92'166	95'162	98'156	101'151	104'145	107'139	110'134	113'130	116'124	119'118	122'113	125'107
Besoldungsklasse 6 MS-Lehrpersonen II	69'474	72'170	74'865	77'560	80'255	82'950	85'646	88'341	91'036	93'731	96'426	99'120	101'816	104'511	107'206	109'901	112'596
Besoldungsklasse 5 Sekundar-, Real- und Werkschullehrpersonen	65'063	67'588	70'111	72'635	75'160	77'683	80'208	82'732	85'255	87'780	90'303	92'828	95'352	97'875	100'400	102'924	105'447
Besoldungsklasse 4 Hilfsschullehrpersonen	61'756	64'150	66'547	68'943	71'337	73'733	76'129	78'525	80'920	83'316	85'712	88'108	90'503	92'899	95'295	97'690	100'086
Besoldungsklasse 3 Fachlehrpersonen mit beso Funktion	57'345	59'569	61'793	64'017	66'242	68'468	70'692	72'916	75'140	77'365	79'589	81'815	84'039	86'263	88'488	90'712	92'936
Besoldungsklasse 2 Primarlehrpersonen / EA / EW	55'138	57'278	59'417	61'555	63'695	65'833	67'973	70'111	72'250	74'390	76'528	78'668	80'806	82'945	85'085	87'223	89'363
Besoldungsklasse 1 Kindergarten-Lehrpersonen	44'111	45'821	47'533	49'245	50'956	52'667	54'378	56'090	57'800	59'512	61'223	62'934	64'645	66'355	68'067	69'779	71'490

Für die Besoldungsberechnung der Ordensschwestern sind diese Ansätze mit Faktor 0.8 zu berechnen (80 %)

[1] Lohnstufen, [2] möglicher Stufenanstieg nach Jahren